

รายงาน

การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕



เทศบาลตำบลท่ามะเขือ

อำเภอคลองขลุง จังหวัดกำแพงเพชร

แบบรายงานการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
 เทศบาลตำบลท่ามะเขือ อำเภอคลองขลุง จังหวัดกำแพงเพชร

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน |
|-------------------------------|--|--|
| ๑. ด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง | จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจงานของเทศบาลตำบลท่ามะเขือ | ๑. วิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อ จัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ เทศบาลตำบลท่ามะเขือพิจารณา |
| | | |

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน |
|-----------------------------------|---|--|
| <p>๒. ด้านการสรรหาและคัดเลือก</p> | <p>๒.๑ ดำเนินการตามแผนการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น หรือทดแทนอัตรากำลังที่ออกหรือโอนย้าย</p> <p>๒.๒ ดำเนินการรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงาน มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง</p> <p>๒.๓ ดำเนินการขอให้ กสผ.ดำเนินการสรรหาในตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข ผู้อำนวยการสถานศึกษา และตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง</p> | <p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>๑. ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป</p> <p>๒. ดำเนินการขอให้ กสผ.ดำเนินการสอบแข่งขันตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข ผู้อำนวยการสถานศึกษา และตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง</p> <p>ประกาศรับสมัครบุคคลและดำเนินการเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕</p> <p>แจ้งความประสงค์ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้บัญชีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p> |

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน |
|--|---|---|
| <p>๓. ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน</p> | <p>๑. จัดให้มีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง</p> <p>๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของแต่ละตำแหน่ง แต่ละกอง/ส่วน เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลที่มี ทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นเงื่อนไขในการ กำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น</p> | <p>มีการประกาศเทศบาลตำบลท่ามะเขือ เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>เพื่อเป็นบรรทัดฐานในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง</p> |
| | <p>๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของ ข้าราชการใน แต่ละตำแหน่ง และเป็นกำลังเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานเทศบาลให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่งขันด้วยผลงาน</p> | <p>มีการดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานจนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติงานราชการ ตามความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามสายงานทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p> |

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน |
|---|--|--|
| <p>๔. ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> | <p>๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลขององค์กร</p> <p>๓. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๔. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูล เกี่ยวกับบุคคลได้เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ของข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ LHR - โปรแกรมระบบ E-laas, E-office, E-plan E-gp, ccis | <p>ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลในระบบดังกล่าว ตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จทันเวลาที่กำหนดเป็นปัจจุบัน</p> |

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน |
|-----------------------------|--|--|
| ๕. ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน | <p>๑. ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ บำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น(ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๔๘</p> <p>๒. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึง ๒๕๔๙</p> <p>๓. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึง ๒๕๔๙</p> <p>๔. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ แก้ไขถึง ๒๕๕๙</p> | <p>ได้ดำเนินการจ่ายเงินบำนาญให้แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ๑ ราย เป็นประจำทุกเดือน ราย นางโชติกา แก้วบัวดี</p> <p>ในส่วนของพนักงานเทศบาลที่ได้ดำเนินการเบิกจ่ายตรงจากสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.)</p> <p>ในส่วนของพนักงานจ้าง ได้ใช้สิทธิประกันสังคมตามมาตรา ๓๕</p> <p>ได้ดำเนินการเบิกจ่ายเงินค่าเช่าบ้านแล้วเรียนบุตรให้พนักงานเทศบาล</p> <p>ได้ดำเนินการเบิกจ่ายเป็นค่าเช่าบ้าน และค่าเช่าซื้อบ้านพักให้กับพนักงานเทศบาล</p> |

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน |
|--|--|--|
| <p>๕. ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน (ต่อ)</p> | <p>๕. ปฏิบัติตามประกาศ ก.กลาง เรื่อง กำหนดเงื่อนไขและวิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็น กรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘</p> | <p>การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการ ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕</p> <p>ส่วนที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติตามตัวชี้วัด จำนวน ๙๐ คะแนน เทศบาลตำบลท่ามะเขือ ได้ ๘๕.๙๐ คะแนน</p> <p>ส่วนที่ ๒ คะแนนสัดส่วนของผลคะแนนการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA)</p> <p>ด้านที่ ๑ ด้านบริหารจัดการ ได้ ๙๒.๙๓ คะแนน</p> <p>ด้านที่ ๒ ด้านบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ได้ ๙๖ คะแนน</p> <p>ด้านที่ ๓ ด้านบริหารงานการเงินและการคลัง ได้ ๘๓.๖๘ คะแนน</p> <p>ด้านที่ ๔ ด้านการบริหารสาธารณสุข ได้ ๙๑.๙๐ คะแนน</p> <p>ด้านที่ ๕ ด้านธรรมาภิบาล ได้ ๙๑.๙๒ คะแนน</p> <p>ทุกด้านรวมกัน คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน เทศบาลตำบลท่ามะเขือได้คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๐๕ คะแนน ซึ่งมากกว่า ๘๐ คะแนนขึ้นไป ได้ ๑๐ คะแนน</p> <p>ซึ่งคะแนนรวมทั้งส่วนได้ ๙๕.๙๐ คะแนน จึงมีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ไม่เกิน ๑.๕ เท่าของอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทน</p> |
| | <p>๖. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกำแพงเพชร เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘</p> | <p>ได้ดำเนินการเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว ของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ตลอดจนตั้งงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p> |

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน |
|--|---|---|
| <p>๖. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร</p> | <p>๑. มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร</p> <p>๒. จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานเทศบาลที่สะท้อนภาพการทำงานขององค์กร เช่น กิจกรรม ๕ ส. กิจกรรม Big Cleaning Day, Sport Day, จัดอาสา เพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือกันจัดทำกิจกรรม, และ เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน บทบาทหน้าที่, สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานให้ บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ</p> <p>๓. ผู้บริหารได้จัดประชุมพนักงานเทศบาลเป็นประจำ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ให้ ข้อเสนอแนะความคิดเห็น ตลอดจนปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับ ทบทวนและแก้ปัญหาอันเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร</p> | <p>ผลการดำเนินงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดโต๊ะทำงานให้เป็นสัดส่วน โดยแบ่งเขตพื้นที่ มีป้ายบอกแสดงอย่างชัดเจน - มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - โครงการรณรงค์กิจกรรม ๕ ส. เทศบาลตำบลท่ามะเขือ - กิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ในองค์กร Sport Day - จัดอาสาโครงการเฉลิมพระเกียรติเนื่องในโอกาสมหามงคลพระราชพิธีบรมราชาภิเษก - จัดอาสาโครงการปลูกต้นไม้เฉลิมพระเกียรติเนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๕ รัชกาลที่ ๑๐ - เทศบาลตำบลท่ามะเขือ จัดกิจกรรมรณรงค์ป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกประจำปี ๒๕๖๕ - กิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์อื่นๆ - จัดประชุมพนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในสังกัด ทุกเดือน |

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน |
|--|---|---|
| <p>๖. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร (ต่อ)</p> | <p>๔. พนักงานเทศบาลทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรมและการสร้างความเป็นไปในการทำงานที่เทศบาลตำบลท่ามะขามเพิ่มขึ้น และที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่น และสามารถประยุกต์หลักธรรมต่างๆ มาใช้ในการ ปฏิบัติราชการ</p> <p>๕. ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันและอยู่กับองค์กรตลอดจนผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบและแสดงแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร</p> | <p>- จัดโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี ๒๕๖๕</p> |
| | | <p>- จัดโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕</p> |

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่ามะเขือ สิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนฯ นั้น คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปได้ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การดำเนินการในการจ่ายเงินเดือน เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่น จะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒. พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

๓. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด และไม่มีแหล่งเรียนรู้ในหน่วยงาน

๔. ตำแหน่งข้าราชการว่างมีจำนวนมาก ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงาน